

Шиплюк Вікторія Русланівна

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

Науковий керівник:

Краснов Єгор Володимирович

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Національного університету «Одеська
юридична академія»*

ДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ» ТА «ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»

Серед норм, які регулюють трудові відносини, важливе місце займають норми, що стосуються припинення трудового договору. Суперечливість чинного законодавства про працю у сфері припинення трудового договору, численність та неузгодженість відповідних правових норм, якими регулюється припинення трудового договору, термінологічні недоліки формулювань – все це призводить до виникнення проблем в розумінні та застосуванні правових норм, пов'язаних з припиненням трудового договору.

У чинному Кодексі законів про працю України [1] вживається термін «припинення трудового договору», який включає в себе усі випадки припинення трудового правовідношення. Натомість, у проекті Трудового кодексу України використовується поняття «припинення трудових відносин». Тому, необхідним є визначення співвідношення цих термінів.

За своєю суттю, припинення трудових правовідносин і припинення трудового договору – це дві взаємозв'язані, але не однакові за своїм змістом правові категорії.

Зміст трудових правовідносин становлять трудові права і обов'язки їх суб'єктів, а змістом трудового договору є його умови. Отже, припинення трудового договору та припинення трудових правовідносин – це дві правові категорії, які співвідносяться як частина та ціле.

Припинення трудового договору по суті можна вважати однією з підстав припинення трудових відносин. При цьому слід вирізняти підстави та умови припинення трудових правовідносин.

Умовами припинення трудових правовідносин є сукупність таких обставин, за наявності яких трудові правовідносини можуть бути припинені.

Умови припинення трудових відносин можна поділити на припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору та припинення трудових правовідносин за наявності інших підстав.

Відмінність між зазначеними видами умов полягає у тому, які обставини зумовлюють припинення трудових правовідносин.

У першому випадку спочатку причиною виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком є припинення трудових правовідносин.

Наприклад, працівник за власною ініціативою вирішив припинити працювати на підприємстві. Йому необхідно за два тижні письмово повідомити про це роботодавця. Як правило, це відбувається шляхом подання заяви про звільнення за власним бажанням. Така заява виступає підставою розірвання трудового договору. Відповідно, розірвання трудового договору тягне припинення трудових правовідносин. Отже, правовою підставою припинення трудових правовідносин є прийняття роботодавцем вимоги працівника про звільнення та видання відповідного наказу.

У другому випадку спочатку настають юридичні факти, які спричиняють припинення трудових правовідносин, а потім відбувається розірвання трудового договору. Наприклад, у випадку ліквідації підприємства, трудові відносини з працівниками безумовно припиняються. Проте, в даному випадку припиненню трудового договору спочатку передують юридичний факт ліквідації юридичної особи та припинення трудових правовідносин, а, внаслідок цього, власне і відбувається припинення трудового договору. Умовою припинення трудових правовідносин є факт ліквідації підприємства. Правовою підставою для припинення трудових правовідносин є рішення власника або суду про припинення юридичної особи.

Також в обов'язковому порядку припиняються трудові відносини у зв'язку з набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи.

Отже, у випадку, коли припинення зумовлене ініціативою однієї із сторін трудового договору (розірвання трудового договору), причиною виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком, відповідно, є припинення трудових правовідносин. У разі, якщо припинення зумовлене обставинами, що об'єктивно не залежать від волі сторін, то спочатку виникає юридичний факт та припиняються трудові правовідносини, внаслідок чого і відбувається припинення трудового договору.

Застосування терміну «припинення трудових відносин» у проєкті Трудового кодексу України, на нашу думку, є більш доцільним, оскільки не завжди припинення трудових відносин обумовлено припиненням трудового договору, так як можливі також випадки припинення трудових правовідносин за наявності інших підстав.

Крім того, у проекті Трудового кодексу України відсутнє визначення поняття «припинення трудових відносин». Зокрема, у главі 5 проекту вживаються поняття «припинення трудових відносин», «розірвання трудового договору», «звільнення», однак на змістом останні є не достатньо диференційованими та вживаються як синоніми поняття «припинення трудових відносин», і не мають власного функціонального значення. Тому виникає необхідність надання визначення зазначених понять та приведення правових норм у відповідність до їх юридичного значення.

Таким чином, у проекті Трудового кодексу України §1 Загальні положення про припинення трудових відносин глави 5 книги другої доцільно доповнити статтею 78-1 «Поняття припинення трудових відносин» наступного змісту:

«Припинення трудових відносин – це закінчення дії відповідних трудових відносин за волевиявленням однієї із сторін, їх взаємних волевиявленням, на вимогу третіх осіб які не є стороною таких відносин, або внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін на підставі юридичних фактів, внаслідок чого припиняються взаємні права та обов'язки сторін трудового договору».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Шкробот Альона Олександрівна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету

Національного університету «Одеська юридична академія»

Науковий керівник:

Медвідь Анна Олександрівна

кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОЛОДІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Молодь – це основна рушійна сила сучасного світу, яка творить майбутнє держави. Дякуючи високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати